

FORMATION RÔLE DU RÉFÉRENT HARCÈLEMENT SEXUEL EN ENTREPRISE. / RÉF CSE-REFH

Connaître son rôle et ses attributions dans l'entreprise et au CSE.

OBJECTIF

Comprendre les responsabilités légales du référent harcèlement sexuel au sein du CSE et celui désigné par l'employeur dans les entreprises de plus de 250 salariés. Connaître les missions spécifiques du référent dans les deux contextes et ses interactions avec les autres acteurs de l'entreprise. Identifier et traiter les situations de harcèlement sexuel. Mettre en place des actions de prévention efficaces contre le harcèlement sexuel. Informer et sensibiliser les salariés sur les comportements à risque et les droits en matière de harcèlement sexuel.

CONTENU

1. Cadre Légal et Différences entre les Référents

Référent au sein du CSE :

- Obligation légale : Ce référent est désigné dans toutes les entreprises dotées d'un CSE, quel que soit l'effectif de l'entreprise (article L. 2314-1 du Code du travail).

- Mission : Il est chargé d'informer, prévenir et accompagner les salariés en matière de harcèlement sexuel.

Référent désigné par l'employeur dans les entreprises de plus de 250 salariés :

- Obligation légale : En plus du référent CSE, les entreprises de plus de 250 salariés doivent désigner un référent harcèlement sexuel et agissements sexistes (article L. 1153-5-1 du Code du travail).

- Mission similaire mais souvent en interaction avec des services plus structurés (ressources humaines, prévention, etc.).

- Différence : Ce référent peut ne pas être un membre du CSE, mais doit avoir les compétences nécessaires pour informer, sensibiliser et accompagner.

2. Missions et Attributions des Référents Harcèlement Sexuel (CSE et Employeur)

Prévention et sensibilisation :

- CSE et entreprises de plus de 250 salariés : Les référents doivent organiser des actions de prévention, telles que des campagnes de sensibilisation ou des formations internes.

Accompagnement des victimes :

- CSE et entreprises de plus de 250 salariés : Assurer une écoute et un soutien aux salariés victimes de harcèlement sexuel. Les référents doivent savoir comment orienter les victimes vers les ressources compétentes (RH, médecine du travail, services juridiques).

Signalement des cas :

- CSE : Le référent peut jouer un rôle important dans le signalement des cas de harcèlement au sein du CSE et auprès des autres élus.

- Référent de plus de 250 salariés : Il aura souvent un rôle plus formalisé, en collaboration étroite avec les ressources humaines, pour enclencher une procédure d'enquête.

Collaboration avec les autres acteurs :

- CSE et référent employeur : Travailler en coordination avec les membres du CSE, les ressources humaines, et le médecin du travail, tout en respectant la confidentialité.

3. Identifier les Situations de Harcèlement Sexuel

Définition légale : Le harcèlement sexuel est défini par la répétition de propos ou comportements à connotation sexuelle qui portent atteinte à la dignité ou créent un environnement intimidant, hostile ou offensant.

Différence avec le harcèlement moral : Comparaison avec le harcèlement moral pour mieux comprendre la nature des faits.

Signes indicateurs : Comment identifier les signes de harcèlement sexuel, tant pour le référent CSE que pour le référent employeur.

TYPE DE FORMATION :

Intra

COMPÉTENCES :

Techniques, Organisationnelles, Relationnelles

PUBLIC :

Référent harcèlement sexuel désigné dans l'entreprise dotée d'un CSE (pour toute taille d'entreprise). Référent désigné par l'employeur dans l'entreprise de plus de 250 salariés. Membres CSE et responsables RH intéressés par la prévention et la gestion des cas de harcèlement sexuel.

PRÉ-REQUIS DE LA FORMATION :

Aucun.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES :

Exposés théoriques : Présentation des obligations légales et des missions spécifiques selon la taille de l'entreprise. Études de cas pratiques : Cas concrets pour apprendre à réagir face à des situations de harcèlement sexuel. Discussions interactives : Échanges entre les participants sur les pratiques et procédures mises en place dans leur entreprise. Supports pédagogiques : Distribution de fiches pratiques, guides et outils pour faciliter la prévention et la gestion des cas de harcèlement.

DURÉE :

7h

Réduction 10% pour la formation en FOD (Formation à Distance).

NOMBRE DE PARTICIPANTS :

5

VALIDATION :

Attestation de formation

PRIX :

VILLE(S) ET DATE(S) :

Consulter notre site Internet

Exemples concrets : Études de cas tirées de situations réelles pour comprendre comment agir et réagir dans ces cas.

4. Outils et Stratégies de Prévention

Élaboration d'un plan de prévention :

-CSE et entreprises de plus de 250 salariés : Construire des actions de prévention adaptées à la taille et la structure de l'entreprise.

Sensibilisation des salariés :

- Référents CSE et employeur : Le rôle de chacun dans la sensibilisation des salariés, que ce soit à travers des sessions de formation ou de l'information continue.

Affichage obligatoire :

- Rappel des obligations légales d'affichage des informations sur les sanctions encourues en cas de harcèlement sexuel et sur les recours disponibles pour les victimes.

5. Actions à Mener en Cas de Harcèlement Sexuel

Prise en charge des situations :

- Référent CSE : Son rôle est de signaler les faits et de veiller à la protection des victimes tout en travaillant avec le CSE.

- Référent employeur dans les grandes entreprises : Souvent impliqué dans le suivi de l'enquête avec les ressources humaines et d'autres services internes.

Procédure d'enquête :

- Collaboration avec les RH pour mener une enquête approfondie tout en respectant la confidentialité.

Sanctions et mesures :

- Explication des sanctions disciplinaires pouvant être prises par l'employeur en cas de harcèlement avéré.

6. Interaction avec le CSE et les Ressources Humaines

Référent CSE : Interagit directement avec les membres du CSE et peut remonter les cas de harcèlement ou d'agissements sexistes.

Référent employeur dans les entreprises de plus de 250 salariés : Travaille souvent de manière plus proche avec les ressources humaines pour traiter les cas de harcèlement sexuel et mettre en place des mesures de prévention.

MODALITÉS D'ÉVALUATION : Exercice pratique avec mise en situation simulée pour évaluer la réaction et les actions à entreprendre face à un cas de harcèlement sexuel.

FORMATRICE - FORMATEUR :

Intervenant spécialisé en santé sécurité au travail et prévention des risques Psychaux-Sociaux.

ACCESSIBILITÉ :

Formation en présentielle dans des locaux ADCA ou locaux clients.

Formation disponible en VISIO FORMATION. 100% FOAD (nous contacter).

Voir livret d'accessibilité pour tous ADCA GFP

style="color: rgb(255, 140, 0);">DÉLAI D'ACCÈS :



Cette formation est accessible en continue.
Contactez-nous pour mettre en place un calendrier adapté à votre besoin.
Pour nous écrire directement cliquez ici :
forma@adca-gfp.fr